

FOLLOW YOUR M!ND

MENTAL DETOXING FOR CREATIVES

NIEUWSBRIEF

Afgelopen weekend was het alweer de langste dag van het jaar. Onbegrijpelijk dat de tijd zo snel gaat. Voor mijn gevoel is het jaar nog maar net begonnen. Tijdens coachingsgesprekken maar ook tijdens een tweedaagse Managementtraining die ik laatst gaf vloog de tijd ook zo ongelofelijk snel.

Bij de opleiding 'Begeleiden bij stress en burn-out' die ik ooit volgde leerde ik dat dit een goed teken is. Het bevestigt dat je in de 'flow' zit. Dit is de stemmingstoestand die zich voordoet wanneer de uitdaging die je aangaat precies in evenwicht is met je vermogen tot handelen. Zulke activiteiten leveren energie op in plaats van dat ze energie kosten en de uren vliegen voorbij.

Ik merk dat bij veel van mijn cliënten de 'flow' momenteel ver te zoeken is. Als coach heb ik het drukker dan ooit. Veel mensen voelen zich nu nog meer onder druk staan dan anders.

Zeker wanneer in het systeem (lees: de organisatie) waarin zij werken voorbij wordt gegaan aan drie zogenaamde 'oerwetten' krijgen zij het zwaar te verduren. Zij voelen zich onzeker over hun positie en toekomst, dekken zich in en nemen geen initiatieven meer. Hun energie lekt aan alle kanten weg.

Onderstaand artikel gaat over deze drie oerwetten en hoe belangrijk het is om ze toe te passen. Dat geldt voor zelfstandigen, voor medewerkers van bedrijven maar vooral ook voor managers en directieleden. Dus stuur dit artikel gerust door wanneer je denkt dat anderen er (ook) baat bij kunnen hebben.

ARTIKEL

Drie oerwetten als basis voor een gezond bedrijf.

Bij problemen is men van nature geneigd te zoeken naar schuldigen en veroorzakers. Meestal stappen de zogenaamde veroorzakers van problemen op of worden uit de organisatie verwijderd.

De opvolger wordt met open armen ontvangen en na een korte periode van euforie ontstaat **een exacte herhaling** van dezelfde problematiek.

INHOUD:

- langste dag

- artikel: **Drie oerwetten als basis voor een gezond bedrijf**

- informatie over **vaststellen DNA**

- **Afmelden**

Een andere manier van kijken naar dit fenomeen is mogelijk met de zogenaamde 'systemische benadering'. Uitgangspunt is dat problemen niet worden veroorzaakt door specifieke individuen maar door verstrikkingen in de '**onderstroom**' van een organisatie, in de zogenaamde dynamiek.

Deze dynamiek wordt bepaald door het 'DNA'. Dit DNA geeft een systeem (organisatie) zijn eigenheid en herkenbaarheid waarmee het zich **onderscheidt** van andere systemen. Ieder team, elk samenwerkingsverband, ieder bedrijf, elk gezin en andere familieverbanden, sportverenigingen hebben zo'n DNA. Zelfs steden dragen DNA in zich zoals blijkt uit een interview in de Volkskrant begin dit jaar.

'New York dankt zijn DNA aan Amsterdam'
aldus burgemeester Cohen op bezoek in New York
ter gelegenheid van het vierhonderdjarig bestaan van
de stad New York.
Volgens hem delen beide steden gemeenschappelijke
waarden zoals tolerantie, vrijheid en handelsgeest.

Het DNA is afkomstig van de **oorspronkelijke oprichters** en bevat hun specifieke kernwaarden, talenten, visie en eigenaardigheden.

Burgemeester Bloomberg bevestigt dat het aan de Nederlandse begindagen te danken is dat New York de mondiale hoofdstad is geworden van media, mode en bedrijfsleven. 'De geest van tolerantie, de mogelijkheid om je dromen te vervullen maar ook het optimisme en de diversiteit hebben we te danken aan de Nederlandse stichters'.

Dit DNA vormt de bouwstenen voor een organisatie of systeem. Om ze constructief te laten zijn en ze te laten leiden tot een gezond systeem moeten drie 'oerwetten' worden toegepast:

- iedereen hoort erbij en moet ruimte krijgen om zijn specifieke bijdrage te kunnen leveren
- hiërarchie (w.o. anciënniteit) is belangrijk
- er moet een balans zijn tussen geven en nemen.

Wanneer er sprake is van een gezond systeem dan blijkt dit ondermeer uit:

- laag ziekteverzuim en weinig verloop
- er is **geen voedingsbodem voor roddel**
- het management heeft een realistische visie, volgt de juiste strategie en zorgt voor efficiënte bedrijfsvoering

- medewerkers zijn gemotiveerd, trots op het bedrijf en werken effectief samen
- initiatieven worden gestimuleerd en beloofd.

Het spreekt voor zich dat een **gezond systeem** beter bestand is tegen onrust, druk van buitenaf en tegen crisis dan een ongezond systeem. Kenmerken van dit laatste:

- alarmerend ziekteverzuim en groot verloop
- cynische medewerkers maken een ongemotiveerde indruk
- ineffectieve samenwerking
- medewerkers nemen geen initiatieven maar dekken zich in fouten worden afgestraft
- extreme werkdruk omdat korte termijnsuccessen behaald moeten worden om te overleven
- ineffectief vergaderen, onrealistische plannen.

TIPS

Het positieve nieuws is dat een ongezond systeem met behulp van bovengenoemde **oerwetten** getransformeerd kan worden in een gezond systeem. Stap één is dat het management zich beraadt op zichzelf en wezenlijke vragen stelt zoals:

- doen wij (nog) werk dat bij onze doelstelling, kernwaarden en visie past; waar het ooit mee is begonnen?
- krijgt ieder binnen de organisatie wat ie nodig heeft?
- weet ik als **leider van de groep** wat er in medewerkers omgaat?
- heb ik als leider een juiste balans tussen afstand en nabijheid?
- weet ik als leider wat de specifieke talenten van iedere medewerker zijn?
- wat zouden onze oprichters doen; wat waren ooit hun kernwaarden en doelstellingen?
- welke acties kunnen wij NU nemen om de oerwetten toe te passen en verandering te bewerkstelligen?

Al deze wezenlijke vragen kunnen **perspectief** bieden om de huidige problemen binnen een organisatie met andere ogen te bekijken. Essentiële gesprekken hierover bieden op **fundamenteel niveau** een uitweg om zaken anders aan te pakken zo is mijn ervaring.

© 2009 Mariëlle Hendriks

Wanneer je informatie wilt hebben

Wil je weten hoe ik mijn expertise inzet om DNA vast te stellen en hoe ik de drie oerwetten concreet omzet in actieplannen, bel 06-23 26 58 86. Ik kan je dan meer vertellen over mijn workshops en Managementtrainingen waarin dit thema centraal staat.

Hartelijke groeten en een fijne zomer met veel 'flow' toegewenst!

Mariëlle Hendriks

www.followyourmind.nl

Afmelden

Wanneer je liever geen nieuwsbrief meer wilt ontvangen kun je je [hier](#) afmelden.